

# Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

## Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	KC Marimba
Adres	Steenovenstraat 2
Postcode en plaats	5402 HM Uden
E-mailadres school/kindcentrum	<a href="mailto:h.huijben@kiemuden.nl">h.huijben@kiemuden.nl</a>
Telefoonnummer school/kindcentrum	0413-330165
Bestuurder(s)	Joke Tillemans
Leidinggevende school/kindcentrum	Hendrik Huijben
Daltoncoördinator(en)	Eline Klein Kranenburg
Aantal groepen	10 onderwijsgroepen, 1 kdv, 2 peuteropvanggroepen, 4 bso-groepen
Aantal kinderen	230 onderwijs, 47 kindplaatsen opvang, 73 kindplaatsen buitenschoolse opvang.
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	36
In bezit van daltoncertificaat	1
Bezig met daltoncursus	28
Nevenvestigingen	-
Stand van zaken inspectie	Kwaliteit op orde. Interne audit april 2024 / inspectie beoordeelt het bestuur.
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	19-11-2024
Soort visitatie	Kindcentrum
(besluit vorige visitatie)	5 jaar verlenging basisschool (2016)
1e licentiaaanvraag	Ja, als kindcentrum
Licentieverlenging	
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

# 1 Zelfreflectie

## 1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieaanvraag)

---

### School/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie)

In de conclusie van het visitatieverslag uit 2017 werden de volgende aanbevelingen genoemd.

- Beschrijf de kernwaarden in hun betekenis voor de effectiviteit. Leg met elkaar vast wat dit betekent voor de dagelijkse praktijk.
- Beschrijf per kernwaarde deze doorgaande lijn, maak dat zichtbaar in de school. Geef aan wat je wilt zien in de school en leg vast wanneer en hoe je dat controleert.
- Maak je eigen plan om de ruimte, c.q. keuzevrijheid, van de leerlingen uit te breiden.

---

### School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Voordat we terugblikken op de aanbevelingen uit het laatste visitatieverslag, vinden we het wenselijk om te starten met het beschrijven van onze beginsituatie. Waar stonden we in 2017 (vorige visitatiemoment), welke ontwikkelingen zijn er sinds die tijd geweest en waar staan we nu?

Tijdens de vorige visitatie zaten er 118 kinderen op school. Nu zijn dat er 232 (bijna een verdubbeling dus) en zijn we ook een kindcentrum van 0-13 jaar geworden. De grote groei van ons kindcentrum brengt ook met zich mee dat er (veel) meer personeelsleden zijn dan in 2017.

Het personeel dat tijdens het vorige visitatiemoment werkzaam was op Marimba, is inmiddels allemaal niet meer werkzaam op Marimba. Dit heeft onder andere te maken met de huidige arbeidsmarkt en de veranderingen die het kindcentrum heeft ondergaan. We hebben op dit moment 1 medewerker in ons kindcentrum die in het bezit is van het Daltoncertificaat, het gehele team is bezig met de Daltonopleiding. In mei 2025 verwachten we dat het grootste gedeelte van het team zijn Daltoncertificaat heeft behaald.

Dit schooljaar zijn we gestart met veel nieuwe collega's, waaronder ook een nieuwe directeur. We zijn als kindcentrum gegroeid, waardoor er nieuw personeel is gestart. We zetten veel in op het begeleiden van nieuwe collega's en ze zo veel mogelijk meenemen in de afspraken die we hebben. We hebben op Marimba een duidelijke kindcentrumbrede visie, waar we ook allemaal achter staan. Deze visie heeft geleid tot onze leidende principes (zie Daltonhandboek pagina 3 & 5) en het werken vanuit pedagogisch tact. Vanuit deze leidende principes geven we ook vorm aan onze ontwikkelingen op het kindcentrum. We zijn erg trots op onze visie, deze staat! We voelen een grote positieve teamspirit om dit te behouden.

De komst van opvang zorgde in het begin voor de nodige uitdagingen, maar heeft geleid tot nauwe samenwerking tussen onderwijs en opvang waar we trots op kunnen zijn. Er is de afgelopen jaren geïnvesteerd in de samenwerking als één team, verbinding leggen tussen onderwijs en opvang en inhoud geven aan de doorgaande lijn. Medewerkers die in de middag op de bso staan, werken overdag als ondersteuner in onderwijs. Ook de overgang

van peuteropvang naar basisschool gaat erg soepel, doordat we al nauw samenwerken. De oudste peuters (3,5 jaar of ouder) spelen op drie momenten in de week mee tijdens de werkles mee in de kleuterklas. Daarnaast wordt er soms samen buiten gespeeld en doen de peuters waar mogelijk mee met thema-openingen, afsluitingen en groepsdoorbroken activiteiten. Zo raakt de peuter al bekend met de leerkracht en klasgenoten en andersom activiteiten. We ervaren de voordelen van het zijn van één kindcentrum.

Ook Dalton zien we als een gezamenlijke taak. Medewerkers willen hier ook voor gaan. Alle medewerkers volgen de scholing, verzorgd door Hanneke Gerritsen en Marrit Demmer vanuit Saxion Hogescholen. We hebben er bewust voor gekozen dat alle medewerkers deze scholing volgen. We zien vanuit de scholingsbijeenkomsten dat medewerkers geïnspireerd raken en aan het experimenteren gaan. Voor dit schooljaar is het belangrijk dat we vanuit de experimenten gaan verbinden en zo gaan naar afspraken en vastleggen hoe we het voortaan gaan doen op Marimba.

De afgelopen jaren hebben we al veel stappen gezet. Iedere professional wordt meegenomen in de ontwikkelingen van ons Kindcentrum en werkt met zijn of haar eigen persoonlijke doelen.

Daarnaast kijken we samen met Marrit en Hanneke naar de visie van opvang (Emmi Pikler) en koppelen deze aan de Dalton-kernwaarden. Dit wordt steeds meer duidelijk en inzichtelijk voor alle medewerkers d.m.v. de scholing, gesprekken en gezamenlijk optrekken.

Voor de kernwaarden zelfstandigheid, samenwerken en verantwoordelijkheid hebben wij de doelen uitgewerkt in een doorgaande lijn: van KDV tot eind groep 8. Hierbij is ook een uitwerking beschreven: hoe zie je de medewerkers en kinderen aan deze doelen werken? Voor dit schooljaar staat nog als actiepunt op onze agenda om dit ook uit te werken voor de kernwaarden reflectie en effectiviteit. Deze kernwaarden komen in de scholingsbijeenkomsten die nog volgen ook terug, dus vanuit die bijeenkomsten zullen ook deze doorgaande lijnen gevormd gaan worden. Een indruk van onderwerpen die al behandeld zijn tijdens de scholing, is te verkrijgen via de padlets ([link naar padlets](#) is opgenomen in het Dalton handboek).

We zien Dalton als uitgangspunt, vanuit waar we keuzes maken in ons handelen.

Voorbeelden hiervan zijn de keuzes van nieuwe lesmethodes, visie op toetsing, ruimte voor talentontwikkeling. Doordat we allemaal werken vanuit dezelfde visie en hetzelfde uitgangspunt, hebben we er vertrouwen in dat we als kindcentrum verder kunnen ontwikkelen.

Wanneer we terugblikken op de aanbevelingen genoemd in de conclusie van het visitatieverslag, kunnen we concluderen:

- **Beschrijf de kernwaarden in hun betekenis voor de effectiviteit. Leg met elkaar vast wat dit betekent voor de dagelijkse praktijk.**

De kernwaarde effectiviteit heeft tijdens de scholingsbijeenkomst van 6 september 2024 centraal gestaan. We hebben theoretische kennis opgedaan over effectiviteit en hier met het team over gesproken; Wat is de definitie van effectiviteit? Hoe is onze visie daarop? Wat zien we al in ons kindcentrum? Waar liggen nog kansen? Samen met Hanneke Gerritsen (opleider Saxion) hebben we allerlei voorbeelden bekeken over de kernwaarde effectiviteit en hebben we experimenten bedacht waar we de komende weken mee aan de slag gaan. Tijdens de teamvergadering zullen we de bevindingen hiervan met elkaar delen en tijdens de volgende scholingsbijeenkomst zal er een evaluatiemoment zijn met de opleider van Saxion. De Daltonwerkgroep zal de doorgaande lijn binnen ons kindcentrum vast

gaan leggen zoals dat gedaan bij de kernwaarden zelfstandigheid, samenwerken en verantwoordelijkheid.

- **Beschrijf per kernwaarde deze doorgaande lijn, maak dat zichtbaar in de school. Geef aan wat je wilt zien in de school en leg vast wanneer en hoe je dat controleert.** Doorgaande lijn is gemaakt voor zelfstandigheid, samenwerken en verantwoordelijkheid (KDV tot eind groep 8). Per kernwaarde is omschreven: Wat zijn de doelen en hoe zien we dat terug in de dagelijkse praktijk? Ons streven is om deze doorgaande lijn aan het eind van het schooljaar ook voor reflectie en effectiviteit te hebben ontwikkeld. Mede door de teambrede scholing lijkt dit haalbaar.
- **Maak je eigen plan om de ruimte, c.q. keuzevrijheid, van de leerlingen uit te breiden.** We hebben hier al flinke stappen ingezet. In schooljaar 2022-2023 is ons gebouw van binnenuit opgeknapt en verbouwd. Bij deze verbouwing is gedacht vanuit de Daltonkernwaarden. Met behulp van een externe partner hebben we onze visie en inrichting samengebracht. Hoe kunnen we de ruimtes inrichten om aan te sluiten bij het vergroten van eigenaarschap van de kinderen? We hebben leerpleinen en een talentenplein die ingezet kunnen worden om de keuzevrijheid te stimuleren en aan te sluiten bij de talenten en behoeften van kinderen. In het eerste jaar na de verbouwing was het vooral zoeken naar hoe deze ruimtes efficiënt gebruikt konden worden. Tijdens de eerste ronde groepsbezoeken kwam dan ook vanuit onze Daltonopleiders naar voren dat we ruimtes binnen ons kindcentrum effectiever konden benutten gedurende de dag. Opvang en onderwijs zijn hiermee samen aan de slag gegaan. Er zijn afspraken gemaakt hoe we deze ruimtes kunnen gebruiken en hoe we deze meer in kunnen zetten voor verschillende leeftijden. Tijdens de laatste ronde groepsbezoeken werd nu aangegeven dat we onze ruimte betekenisvol voor de kinderen hebben ingericht en dat zichtbaar is dat er gezamenlijk gebruik van wordt gemaakt. Hier zijn we dan ook trots op.

---

## Reactie visitatieteam

Op KC Marimba hebben sinds de vorige visitatie in 2016 veel ontwikkelingen plaatsgevonden. Personele wisselingen, de impact van de corona epidemie en een grootscheepse verbouwing hebben veel van het team gevraagd. De grootste inhoudelijke ontwikkeling die heeft plaatsgevonden is de samensmelting van opvang en onderwijs tot een kindcentrum, waarbij de daltonkernwaarden de uitgangspunten voor het pedagogisch didactisch handelen zijn. Wij hebben een goed georganiseerd kindcentrum met een doorgaande pedagogische lijn mogen visiteren.

De aanbevelingen van de vorige visitatie zijn in zijn geheel meegenomen in de ontwikkeling van het kindcentrum. De teamscholing vanuit Saxion Dalton Deventer heeft daar mede richting aan gegeven.

Aanbeveling 1: De kernwaarde “effectiviteit” is momenteel het speerpunt in de ontwikkeling. We hebben ervaren dat er zeker effectief wordt gewerkt in het kindcentrum. (zie de reactie bij de kernwaarde “effectiviteit”). De borging moet nog plaatsvinden.

Aanbeveling 2: De doorgaande lijnen van 0-13 jaar zijn uitgewerkt voor drie kernwaarden. De andere kernwaarden worden in het schooljaar 2024-2025 beschreven.

Aanbeveling 3: De eerder genoemde verbouwing is uitgevoerd met de daltonkernwaarden als leidraad. Grote, effectieve, uitnodigend ingerichte leer/werkpleinen, die integraal worden gebruikt door onderwijs en opvang zijn daarvan voorbeelden.

Omdat de uitvoering van aanbeveling 1 en 2 zich in een afrondende fase bevindt en aanbeveling 3 op een goede wijze is uitgevoerd, is het visitatieteam van mening, dat we dit onderdeel van de visitatie met “voldoende in ontwikkeling” kunnen waarderen.

Om de afronding van aanbeveling 1 en 2 te borgen, geven wij een vervolg op de vorige aanbevelingen:

### **Aanbeveling 1:**

Beschrijf voor alle de kernwaarden (nog uit te voeren: reflectie en effectiviteit/doelmatigheid) de ontwikkeling van de kinderen in een doorgaande lijn met tussendoelen.

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)
- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

De indicatoren op kind-, pedagogisch medewerker/leraar- en school/kindcentrumniveau, evenals de bouwstenen in de gedachtenwolken kunnen hiertoe een hulpmiddel zijn, zie hiervoor de bijlagen op [www.dalton.nl](http://www.dalton.nl) onder de kop ‘visitatie en licentie’.

## 1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

---

### School/kindcentrum

“Op Marimba mag je zijn wie je bent en krijg je de ruimte om je talenten te ontwikkelen”. Dat is de missie van ons kindcentrum. Deze missie raakt ook aan deze Dalton-kernwaarde.

“Je mag zijn wie je bent”: dat betekent ook dat het ene kind een andere taak, instructie of keuze krijgt dan de ander. Het kind staat centraal en we kijken naar wat ieder kind nodig heeft en welke vrijheid ieder kind aan kan. Hier komen we ook op terug tijdens gespreksvoering met de kinderen. Wanneer ze iets niet kunnen of niet doen, gaan we het gesprek aan over wat ze nodig hebben om het wel te laten slagen. We hebben ervaren dat kinderen hier zelf al goed over kunnen meedenken.

De kinderen krijgen altijd weer een nieuwe kans, dit sluit aan bij onze pijlers vanuit Pedagogisch Tact. We zijn ons ervan bewust dat wanneer de kinderen iets niet lukt, wij ook wat te doen hebben. Duidelijkere afspraken maken, handelingwijzers toevoegen, succescriteria afspreken. We kijken wat op dat moment nodig is en bieden dat.

“Je krijgt de ruimte om je talenten te ontwikkelen”: dat betekent dat we oog hebben voor wat kinderen interesseert, bezighoudt en wat ze willen ontdekken en ontwikkelen. We zijn aan het experimenteren met hoe we hieraan tegemoet kunnen komen. Dit jaar houden we op vier dagen een talentendag, waarbij de kinderen met een talent naar keuze in aanraking kunnen komen. We zetten daarbij hulp van ouders in en betrekken de leefomgeving van het kindcentrum. Daarnaast stimuleren we de talenten van kinderen tijdens de (groepsdoorbroken) thema's. We betrekken dan ook de omgeving buiten het kindcentrum (bijv. Kunst&Co, techniekonderwijs, het natuureducatiecentrum, maar ook bedrijven en instanties in de wijk). Hierbij proberen we kinderen intrinsiek te motiveren en te inspireren. Doordat de kinderen tijdens de thema's mee mogen denken over de inhoud van de hoeken of bij het opstellen van leervragen, vergroten we hun nieuwsgierigheid, inbreng en betrokkenheid. Bij de opvang en de kleutergroepen staat iedere periode een thema centraal. Deze thema's zijn zo veel mogelijk gelijk en worden zo veel mogelijk samen vormgegeven. Bij vijf grote thema's sluiten ook de groepen 3 en 4 aan. De groepen 5 t/m 8 werken met twee grote thema's per jaar. In de toekomst is het het onderzoeken waard of het wenselijk is om ook in deze groepen met meer thema's te gaan werken.

We zien soms dat startende collega's moeite hebben met het loslaten van de kinderen en het vertrouwen hebben wat daarbij hoort. Door ze hierin te begeleiden en anderzijds ook verwachtingen uit te spreken, groeien de collega's hierin. Bij opvang zien we dat medewerkers ervaren dat we kinderen nog meer zelf kunnen laten doen/ervaren en dat ze vaak al meer kunnen dan we denken.

Een ontwikkelingskans voor ons is om de kinderen meer inbreng te geven in de taken.

Ook kunnen we nog groeien door kinderen meer te laten werken vanuit hun eigen leerdoelen, waarbij de medewerker meer de rol van coach mag aannemen.

Binnen het team heerst een cultuur van vertrouwen. We zijn trots op onze teamspirit. Dit kwam ook uit de interne audit als succesfactor naar voren. We leren van en met elkaar. We hebben geleerd verantwoordelijkheid te nemen en zijn groeiende in het aanspreken van elkaar. Medewerkers krijgen vrijheid en de mogelijkheid zich te ontwikkelen.

De wisselingen in het team en veranderingen op ons kindcentrum brengen soms werkdruk met zich mee. Ondanks dat zien we dat we het niveau weten vast te houden en zelfs blijven verbeteren. Het lukt ons elke dag weer om het kind centraal te stellen.

Deze kernwaarde is uitgewerkt in een doorgaande lijn: wat zijn tussendoelen en wat is er nodig om deze doelen te bereiken? Hierin staat onder andere uitgewerkt hoe wij handelingswijzers, de geluidsmeter, de timetimer, het huishoudelijk takenbord en klassenregels inzetten om bij te dragen aan de vrijheid en verantwoordelijkheid. Kinderen van alle leeftijden zijn verantwoordelijk om bij te dragen aan het netjes houden van de ruimtes.

Ook werken we in de groepen 1 t/m 4 met kiesborden voor de speelleertijd. De kinderen mogen hierbij zelf een keuze maken voor een hoek waarin ze willen spelen. In groep 1-2 is dit dagelijks en bij groep 3 en 4 twee keer per week. Er zijn veel materialen en hoeken waaruit de kinderen kunnen kiezen. De hoeken worden zo rijk en betekenisvol mogelijk ingericht, veelal met echte materialen en in samenspraak met de kinderen. Bij de opvang wordt er nog niet structureel gewerkt met een kiesbord, maar is ook veel keuzevrijheid. Ook buiten zijn er veel keuzemogelijkheden in het spel. Wanneer de peuters aansluiten bij de werkles van de kleuters, maken ook zij gebruik van het kiesbord.

Ook de kinderraad neemt verantwoordelijkheid in taken, bijv. inspraak in het schoolfeest wat georganiseerd gaat worden of tijdens rondleidingen of speciale gelegenheden een aansturende rol innemen. De kinderraad mag meedenken, meebeslissen en meepraten. We kunnen de verantwoordelijkheid van de kinderraad nog vergroten door ze ook een meer sturende rol te geven in het zorgdragen voor de leer- en werkomgeving.

We zijn erg trots op de manier waarop kinderen buiten spelen op ons kindcentrum. Er is vrijwel altijd een fijne sfeer en kinderen komen goed tot spel. Dit hebben we nog sterker gemaakt door kinderen zelf verantwoordelijk te maken over het zandbakmateriaal. Deze stonden voorheen altijd in een afgeloten ruimte en werden door de leerkracht gepakt. Het was heel erg afhankelijk van de leerkracht of de zandbakspullen gebruikt werden. Als het slecht weer was of de leerkracht dacht er niet aan dan bleven de zandbakspullen binnen. Sinds mei 2024 staan de spullen altijd buiten in kisten die aan de muur bevestigd zijn. Kinderen mogen ze altijd pakken en ruimen ze, voordat ze naar binnen gaan, ook zelf weer op. We zien dat de zandbakspullen nu elke pauze gebruikt worden door kinderen van alle leeftijden.

---

## Reactie visitatieteam

“Je mag zijn wie je bent”:

Dit betekent voor KC Marimba dat er wordt uitgegaan van de (leer)behoeften van het kind. Het kind staat centraal. Het getuigt van lef om het kind dan ook vrijheden en verantwoordelijkheden te geven. Hier zit een ontwikkelpunt voor de onderwijsgroepen.

Welke vrijheden/verantwoordelijkheden hebben wij gezien?

- Het thematisch werken biedt de kinderen de kans om eigen onderzoeksvragen en doelen te stellen. De kinderen vertellen hier enthousiast en betrokken over.
- De hoeken op het talentenplein en in de opvang/kleutergroepen worden met inbreng van de kinderen ingericht. De kinderen zijn betrokken bezig op de speel/leerpleinen.
- Binnen de opvang is er veel keuzevrijheid en als het praktisch te realiseren is, is er veel mogelijk wat betreft eigen inbreng van de kinderen, bv. wel of niet buitenspelen.

- De kinderen hebben veel keuzemogelijkheden m.b.t. tot het gebruik van materialen en kunnen deze zelfstandig en op eigen initiatief gebruiken.
- De vrijheden die de kinderen hebben zijn wat betreft het samenwerken groot. Het samenwerken vindt op een natuurlijke, groepsdoorbroken en ingeburgerde wijze plaats.
- De taak:
  - o Er wordt gedifferentieerd in het (leerstof) aanbod:
    - De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden, de leerkracht geeft aan wie aan de instructie deelneemt.
    - Er zijn 3 niveaus van verwerking van de leerstof (gr.3 t/m 8), de kinderen gaan in gesprek met de leerkracht welk niveau wordt aangeboden.
- Er wordt gewerkt met kiesborden in de groepen 1-3 en bij de naschoolse opvang, mooi om deze doorgaande lijn te zien.

Uit de gesprekken met de kinderen hebben we opgemaakt, dat er nog veel vrijheden / verantwoordelijkheden van de kinderen worden bepaald door de teamleden.

- De kinderen hebben weinig inbreng in het stellen of behalen van (leer) doelen.
- De taak in groep 3 t/m 8 is grotendeels voorgestructureerd: Kinderen mogen niet zelf bepalen met welke taak ze bezig zijn, uitgezonderd de zelf in te plannen taken.

*Een ontwikkelingskans voor ons is om de kinderen meer inbreng te geven in de taken. Ook kunnen we nog groeien door kinderen meer te laten werken vanuit hun eigen leerdoelen, waarbij de medewerker meer de rol van coach mag aannemen*

De ontwikkelkansen die het kindcentrum aangeeft, onderschrijven wij en dit heeft mede geleid tot **aanbeveling 2**.

Binnen het team hebben we een grote mate van vrijheid/verantwoordelijkheid waargenomen. Het team is bereid te ontwikkelen en te experimenteren, op basis van vertrouwen in elkaar en in het management. De doorgaande lijn is duidelijk zichtbaar en dit verdient, gezien de vele wisselingen in het team, een groot compliment.

De basis voor het geven van meer vrijheid aan de kinderen is aanwezig en past in de visie van het kindcentrum en het bestuur. Een mooie uitdaging voor de komende jaren!

In het hele kindcentrum heerst een open sfeer, men spreekt met waardering over de samenwerking onderling. De kinderen worden positief en met vertrouwen tegemoet getreden en de kinderen tonen hun vertrouwen in het team.

**Aanbeveling 2:**

Zorg dat de kinderen eigenaar worden van hun taak:

- Waarom moet of wil ik iets leren, onderzoeken of ervaren?
- Hoe kan of wil ik dit doen?
- Wat of wie heb ik daarbij nodig?

Geef het kind daarbij zoveel mogelijk invloed en inspraak, leer ze een "dalton"kind te zijn.



## 1.2 Zelfstandigheid

---

### School/kindcentrum

Ook de kernwaarde zelfstandigheid hebben wij uitgewerkt in een doorgaande lijn. Welke tussendoelen zien we en wat doen we om deze doelen te bereiken?

Bij de opvang werken we vanuit de visie van Emmi Pikler. Volgens deze visie zijn baby's van nature nieuwsgierig en leergierig en ontwikkelen zij het beste als ze zoveel mogelijk zelf mogen proberen. We benoemen wat we doen en benaderen kinderen positief.

Bij opvang en in de kleutergroepen zie je dat de kinderen veel plekken hebben om zelf te spelen door middel van experimenteren met materialen. Er zijn open kasten op kindhoogte, waaruit de kinderen zelf materialen kunnen pakken. De ruimte is zo ingericht dat er initiatieven van kinderen mogelijk zijn. Bij de opvang wordt de ruimte op meerdere momenten per dag speelklaar gezet, zodat er ook materiaal wordt aangeboden waar kinderen niet altijd zelf bij kunnen. We volgen de kinderen tijdens het spelen en passen daar onze begeleiding op aan.

We stimuleren de zelfredzaamheid, bijvoorbeeld door kinderen zelf hun jassen aan te laten doen en zelf drinken in te laten schenken. We houden hierbij als uitgangspunten aan: "Leer het mij zelf te doen" en "Wat je zelf kunt, doe je zelf". Hier zijn we ons steeds meer bewust van. We zetten (tijdelijke) handelingswijzers in om de zelfstandigheid en de zelfredzaamheid te vergroten. Dit kan bijvoorbeeld een stappenplan voor veters strikken zijn, maar ook een stappenplan voor het verven of rollenkaarten voor het spel in de hoek. Op sommige plekken kunnen de handelingswijzers nog wel uitgebreid worden, zodat de kinderen nog minder afhankelijk raken van de medewerkers.

De kinderen zijn bekend en kunnen omgaan met uitgestelde aandacht. Dit wordt opgebouwd door de jaren heen. Hiervoor zetten we hulpmiddelen in om aan te geven of de medewerker beschikbaar is voor hulp.

In alle groepen is dagelijks tijd voor zelfstandig werken. We hebben een opbouw in de weektaken die we gebruiken, waarbij kinderen steeds meer taken zelfstandig inplannen en maken. De kinderen kunnen in alle groepen op verschillende momenten werken volgens hun eigen planning en op een werkplek naar keuze. Hierbij worden ook de ruimtes buiten de groep gebruikt. Ook geven we de kinderen de ruimte om op hun eigen tempo en niveau te werken. We stimuleren de kinderen om zelf hun werk na te kijken. Hier wordt halverwege groep 3 mee gestart en dit bouwt zich steeds meer uit.

Tijdens de kind-oudergesprekken bespreken we met de kinderen hun eigen leerdoel.

We zijn nog zoekende in de manier waarop de kinderen nog gestructureerder en beter aan hun eigen leerdoelen kunnen werken (op welk moment, welke materialen zijn nodig, hoe monitoren we dat).

Medewerkers worden gestimuleerd om zelf initiatieven te nemen en te tonen. Het wordt aangemoedigd om dingen uit te proberen en elkaar daarbij te enthousiasmeren, dit alles wel binnen de kaders en afspraken die er zijn. Zo verwachten we dat ook van kinderen.

---

## Reactie visitatieteam

We hebben in alle groepen gezien, dat de pedagogische visie: “Leer het mij zelf te doen” en “Wat je zelf kunt, doe je zelf” wordt uitgevoerd.

De voorwaarden om zelfstandig te kunnen spelen en werken zijn aanwezig: groepsafspraken, handelingswijzers en eenvoudig te vinden en te pakken materialen zijn daarvan voorbeelden. Dit is zichtbaar in een doorgaande lijn voor kinderen van 0 – 13 jaar. De kinderen weten te benoemen wat ze zelfstandig mogen en kunnen doen.

“Leer mij het zelf te doen” is een proces waaraan waar mogelijk al vanaf de babyleeftijd wordt gewerkt. Zoals bij de zelfevaluatie staat beschreven, hebben we dat in de opvang tot 4 jaar uitgebreid kunnen waarnemen. De overgang naar groep 1 verloopt heel soepel, doordat de kinderen al meerdere dagdelen doorbrengen in groep 1, voor hun 4<sup>e</sup> verjaardag. Logischerwijs moet een kind in groep 1-4 zich “schoolse” vaardigheden eigen maken en dit gebeurt mede met ondersteuning van handelingswijzers. Vanaf groep 5 mag je verwachten dat de “regels” die bij zelfstandigheid behoren, zijn verworven tot “gewoonte”. We hebben ervaren dat de bovenbouw kinderen de regels nog niet verinnerlijkt hebben: enkele voorbeelden zijn: werkgeluid, vragen stellen aan de leerkrachten, terwijl ze elkaar kunnen helpen, taakgerichtheid op de leer/werkpleinen. Hier ligt een mooie kans voor het team om bij de uitwerking van **aanbeveling 2** de zelfstandigheid van de bovenbouw kinderen te integreren in het geven van meer vrijheid, zodat de kinderen, vanuit vrijheid en verantwoordelijkheid, zelfstandig handelen.

## 1.3 Samenwerking

---

### School/kindcentrum

Twee schooljaren geleden hebben we met ons team de training Pedagogisch Tact gevolgd. Deze training hebben we daarna intern voortgezet voor nieuwe collega's. We zijn trots op onze pedagogische pijlers en zien collega's ook volgens deze pijlers handelen. Dit zorgt voor een veilig pedagogisch klimaat en respect voor elkaar, waardoor samenwerking tussen collega's en kinderen gemakkelijker verloopt.

Deze kernwaarde is wederom uitgewerkt in een doorgaande lijn. We zijn ons ervan bewust dat kinderen niet zomaar kunnen samenwerken. Dit is iets wat ze moeten leren en wat dus begeleiding vraagt. We oefenen dit daarom bewust in met coöperatieve werkvormen en reflecteren hier ook regelmatig op. Het samen spelen bij opvang en in de kleutergroepen wordt geobserveerd en begeleid. Medewerkers stellen vragen of spelen mee om het spel naar een hoger niveau te tillen. Onderwijs en opvang zoeken elkaar op in gezamenlijke thema's en er is een structurele peuter/kleutersamenwerking.

Samenwerken zie je verder terug in de “maatjes”: een jonge kleuter wordt gekoppeld aan een oudere kleuter, zodat ze van elkaar kunnen leren. Ook met Bouw! zetten we leerlingen uit groep 7/8 in om de leerlingen van groep 3/4 te begeleiden bij het lezen (tutorleren).

In de samenwerking binnen het team hebben we stappen gezet. We hebben gekeken naar de teamrollen, elkaars talenten en interesses en zo de ontwikkel(werk)groepen samengesteld. Nieuwe collega's hebben we gekoppeld aan een buddy, waarbij we vooraf hebben gekeken naar de leerwensen van de nieuwe collega. Doordat we een positieve

teamspirit ervaren, hebben we er vertrouwen in dat we met het team samen en als kindcentrum zijnde kunnen doorontwikkelen.

De collega's van onderwijs en opvang werken steeds meer samen. Dit is zichtbaar in medewerkers van de buitenschoolse opvang die onder schooltijd in de groepen ondersteunen. Ook is dit zichtbaar in de warme overdracht die plaatsvindt van peutergroep naar kleuters. Daarnaast worden een aantal ruimtes binnen het kindcentrum door zowel opvang als onderwijs gebruikt. We hebben hierover afspraken gemaakt, spreken elkaar aan waar nodig en evalueren met elkaar hoe dit gezamenlijk gebruik verloopt.

Uiteraard werken we als medewerkers niet alleen binnen het team samen, maar ook met ouders en externen. We hebben op het kindcentrum veel ouders die een bijdrage leveren aan uitjes of kindcentrum gerelateerde zaken. Doordat we veel van de wereld buiten het kindcentrum betrekken, werken we ook aan veel burgerschapsdoelen.

---

## Reactie visitatieteam

KC Marimba richt zich op het verbeteren van het pedagogisch klimaat door middel van Pedagogisch Tact. Het kindcentrum streeft naar een veilige, respectvolle omgeving waar leerlingen, ouders, medewerkers en externen effectief met elkaar samenwerken. Deze samenwerking is uitgewerkt in een doorgaande lijn, waarbij onderwijs en opvang elkaar aanvullen en versterken. Specifieke initiatieven zoals maatjes in groep 1-2, buddy's voor nieuwe collega's, het inzetten van pedagogisch medewerkers vanuit de opvang en samenwerking in verschillende ruimtes (bijvoorbeeld lokaal, gang, talentenplein) ondersteunen de pedagogische aanpak.

De uitgewerkte doorgaande lijn was op een ontspannen manier duidelijk zichtbaar.

De wijze waarop er op alle niveaus binnen de organisatie van het kindcentrum wordt samengewerkt kan een handvat zijn om bijvoorbeeld de ontwikkeling van de taken verder vorm en inhoud te geven.

## 1.4 Reflectie

---

### School/kindcentrum

Sinds het schooljaar 23-24 werken we met drie vaste kind-oudergesprekken per schooljaar. We stellen in deze gesprekken het kind centraal. Daarnaast is er ruimte voor extra gesprekken, met of zonder kind. Hierin zie je ook de verbinding tussen onderwijs en opvang. Als er bijzonderheden uit de gesprekken komen, dan laten we dit aan elkaar weten. De lijntjes zijn kort. Bij de overgang van peuters naar kleuters vindt er altijd een warme overdracht plaats waarbij de pedagogisch medewerker aansluit bij het gesprek met leerkracht en ouders.

Naast deze vaste gesprekken vinden er gedurende de dag ook reflectiegesprekken plaats. Reflectie op het werk, gedrag en/of op het proces. Soms met een individueel kind, soms met een groepje en soms klassikaal. In de groepen 1 t/m 3 wordt gewerkt met reflectiekaartjes. Deze worden na werkmomenten ingezet en/of aan het eind van de dag. In alle groepen wordt er ook voor en tijdens het spelen of de taak gereflecteerd. Hier is nog niet één lijn in. We hebben het onderdeel reflectie nog niet behandeld in de scholingsbijeenkomsten, maar dit staat op de planning voor 2025.

In het rapport vullen de kinderen nu per half jaar een reflectieblad in voor twee werkjes naar keuze. Dit schooljaar wordt het onderdeel reflectie ook meegenomen in de ontwikkeling van een nieuwe vormgeving van het rapport. Daarbij onderzoeken we ook de mogelijkheid waarop kinderen zichzelf kunnen beoordelen.

Reflecteren gebeurt in iedere groep middels de weektaak. Wanneer taken meer tijd vragen, stellen kinderen hun planning bij. Met Klasseplan wordt er in de bovenbouw ook gereflecteerd op doelen per les/taak. We zijn heel tevreden met de manier waarop Klasseplan bij kan dragen aan reflectie. Daarnaast wordt werk door de kinderen zelf nagekeken, waarbij ze ook begeleid worden. Een ontwikkelpunt is dat kinderen kritischer naar hun eigen werk gaan kijken en van daaruit leerpunten meenemen naar een volgende taak.

Daarnaast werken we met een 'periodedoel' voor de groep. Vaak zijn dit doelen die aansluiten bij de Dalton-kernwaarden. We reflecteren hier met de groep op, kinderen geven elkaar feedback en we vieren het succes wanneer het doel behaald wordt. Het feedback geven door kinderen aan elkaar kan versterkt worden met betrekking tot andere doelen en taken.

Ook als team reflecteren we regelmatig. We leren van en met elkaar. Voor 'Pedagogisch Tact' nemen we een kijkje bij elkaar in de groep en geven we elkaar feedback. We reflecteren op de samenwerking tussen opvang en onderwijs, bijvoorbeeld op het gezamenlijk gebruik van ruimtes en de peuter-kleutersamenwerking. Uit de interne audit kwam 'feedback geven' als kans ter versterking naar voren. We hebben dit binnen het MT voor dit schooljaar opgepakt en komen hier tijdens bouw- en teamvergaderingen op terug. Vanuit de Daltonscholing maakt iedere medewerker ook een portfolio, waarin gereflecteerd wordt op de uitvoering van de experimenten. De reflecties delen we met elkaar, zodat we van elkaars experimenten kunnen leren.

---

## Reactie visitatieteam

De doorgaande lijn van de kernwaarde reflectie is in voldoende mate aanwezig in de organisatie. Zoals omschreven in het handboek is deze kernwaarde nog in ontwikkeling, wat maakt dat er nog een mooie ontwikkeling in gang gezet kan worden.

De reflecties zijn vaak momentopnames zonder voldoende diepgang, of een voor de kinderen duidelijk verband met hun verdere leerproces.

De reflectiegesprekken kunnen gestructureerder, zodat kinderen niet alleen vertellen wat ze hebben gedaan, maar ook hoe ze hun werk ervaren, welke keuzes ze hebben gemaakt, en wat ze anders zouden kunnen doen de volgende keer.

Zo reflecteren de kinderen bijvoorbeeld op hun eigen werk met smileys en schrijven ze soms een stukje als aanvulling op de eigen reflectie. De leerkrachten verwerken deze informatie in de taken die zij klaarzetten voor de volgende week, zonder dit met de kinderen te bespreken. Op het moment dat de reflectie van de kinderen voor de kinderen op een duidelijke manier zichtbaar is of besproken wordt, komt dat de kwaliteit van de reflecties ten goede.

Een aanvulling hierop kan zijn dat kinderen in gesprek met de leerkracht leren reflecteren, zodat zij op een hoger niveau leren nadenken over hun werk en de keuzes die zij maken. Het gaat om het behalen van het doel van de lesstof en niet om het 'afvinken' van de taken die gemaakt zijn.

Een andere aanvulling op het zichtbaar maken van deze kernwaarde kan het verder ontwikkelen van het rapport zijn. Welke leervraag hebben de kinderen, welk persoonlijk doel willen zij behalen, hoe vinden de kinderen dat zij zich 'bewegen' in de groep, welke werkjes mogen in de rapportmap en waarom?

Een belangrijke stap in het verbeteren van de kernwaarde reflectie is het versterken van het terugkoppelsysteem en de wijze waarop kinderen reflecteren. Het is essentieel dat de reflecties van de kinderen concreet gekoppeld worden aan (persoonlijke)doelen en taken. Dit biedt vervolgens een duidelijke link tussen de reflectie en de praktische toepassing ervan. Bovengenoemde is de onderbouwing en voor **aanbeveling 3**:

**Aanbeveling 3:**

Ontwikkel in een opbouwende, doorgaande lijn een werkwijze, waarbij de kinderen zelf invloed hebben op het vervolg van hun reflecties, zodat ze de doelen van hun (persoonlijke)taken op een door hun gekozen manier kunnen behalen.

## 1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

---

### School/kindcentrum

Dankzij de programma's Looqin (0 t/m 4 jaar), MijnKleutergroep (kleuters) en Leerunie (groep 3 t/m 8) hebben we de stimulerende en belemmerende factoren van ieder kind goed in beeld. Bij de peuters werken we daarnaast met het VE-programma Piramide digitaal. We hebben zicht op de onderwijsbehoeften en weten per vak in welke instructiegroep ieder kind zit. We hebben omschreven wat dit betekent voor instructietijd en verwerking. Dit maakt dat we effectief onderwijs kunnen geven. We zetten de leertijd zo efficiënt mogelijk in door instructies niet langer te laten duren dan nodig. Tot nu toe bepalen wij als professional meestal nog welke kinderen een instructie of activiteit bijwonen. Echter zien we hierin ontwikkeling: medewerkers die steeds meer durven te vertrouwen op de eigen keuzes van kinderen.

Na periodes analyseren we aan de hand van observatie- en toetsgegevens en doen we zo nodig aanpassing in instructiegroepen en begeleiding. We hebben kwalitatief goede analyses, welke ook in de groepsbesprekingen besproken worden. Bij leerproblemen doen we een diepere analyse en stellen we een passend plan op, in overleg met de intern begeleider en eventueel de externe schoolbegeleider. Ook het aanbod bij de peutergroepen is goed weggezet in doelen, waarbij het aanbod voor kinderen met een VVE-indicatie is vastgelegd.

We werken per kind aan de leerdoelen passend bij de ontwikkeling. Dit betekent dat we leerdoelen hebben opgesteld waar we aan werken met de (meer)begaafde kinderen, kinderen die op een bepaald vakgebied meer aan kunnen, maar ook voor kinderen voor wie het basisaanbod te moeilijk is. Dit kan betekenen dat kinderen in een andere jaargroep de instructie van een bepaald vakgebied kunnen volgen. Bij de drie kleutergroepen wisselen de kinderen tijdens de rekenkringen uit, zodat het aanbod in drie niveaugroepen gegeven wordt.

De oudste peuters sluiten structureel aan bij de werklessen van de kleuters en maken hierbij gebruik van het kiesbord. Dit zorgt voor een soepele overgang naar de kleutergroep doordat kinderen al bekend zijn met de medewerkers, de ruimte, de manier van werken en de grotere aantallen kinderen in een klas.

We denken na over op welke momenten de kinderen meer zelf eigenaar kunnen worden van hun leerproces en op welke momenten zij de keuze hebben om aan hun doel te werken. Door af te wisselen in leeractiviteiten (zelfstandig/samen/op papier/bewegend) denken we bij te dragen aan effectiviteit.

Het dagprogramma hangt vanaf de peutergroep zichtbaar in de ruimte en ook zij werken via de kleuren van dag zoals we bij onderwijs doen. Bij peuteropvang zouden we ook gebruik kunnen maken van een kiesbord voor kinderen, hier gaan we tijdens de opleiding mee verder.

We hebben afspraken over de minimale frequentie van bewegend leren. We hechten veel waarde aan spelend leren, ook in de groepen 3 en 4 wordt er nog veel gespeeld, zowel buiten als binnen de thema's tijdens speelleertijd.

Ook de weektaak draagt bij aan effectiviteit (en dan met name de weektaak vanaf groep 5, die vormgegeven is vanuit Klasseplan). De kinderen kunnen hier heel gemakkelijk hun taken op zien, maar ook aangeven in hoeverre ze de doelen behalen. Er is dagelijks tijd om aan de weektaak (eigen taken) te werken. Dit geldt voor alle kinderen. We kunnen nog groeien in

het neerzetten van betekenisvolle taken vanaf groep 3, door meer de echte wereld in te gaan of de echte wereld naar binnen te halen. In de onderbouw kunnen de doelen van taken nog meer inzichtelijk worden gemaakt, zodat kinderen zich bewuster worden van wat ze aan het leren zijn.

Vanuit de Daltonscholing kwam de feedback dat we nog efficiënter gebruik kunnen maken van de vele ruimtes in het kindcentrum. Nadat we deze feedback gekregen hebben zijn we anders naar de inrichting gaan kijken en hebben gezamenlijke aanpassingen gedaan. We kunnen hierin nog verder ontwikkelen door ook per ruimte afspraken en verwachtingen voor kinderen zichtbaar te maken. In de meeste ruimtes is het wel al duidelijk waar materialen te pakken zijn en hoe het opgeruimd moet worden. Er wordt hierbij steeds vaker gebruik gemaakt van opruimfoto's.

Bij opvang kijken we naar een manier om hele jonge kinderen meer keuzeruimte te geven in materiaal wat voor het pakken ligt en dan ook sturing te geven hoe hiermee om te gaan in de ruimte. Bij de buitenschoolse opvang krijgen kinderen al meer eigen taken, verantwoordelijkheden en vrije inbreng in het gebruik van materialen.

Een ontwikkelpunt voor komend jaar is: kinderen uitdagen het beste uit zichzelf te halen, hun potentieel te benutten. Dit sluit mooi aan op de KIEM-koers (vanuit de stichting: [Koersplan 2021-2025.pdf](#))

Voor deze opdracht hebben we een ontwikkelgroep samengesteld.

Vanuit de laatste scholingbijeenkomst is ieder voor zich aan het experimenteren rondom effectiviteit. Een volgende stap voor een vergademoment is het terugkoppelen van de experimenten en kijken wat we vanuit hier gaan vastleggen.

---

## Reactie visitatieteam

KC Marimba heeft dankzij de programma's Loogin, Mijnkleutergroep en Leerunie een duidelijk beeld van de stimulerende en belemmerende factoren van de kinderen. Bij de peuters wordt aanvullend gewerkt met het VE-programma Piramide digitaal. De collega's hebben een duidelijk beeld welke instructies welke kinderen nodig hebben, welke taken zij daarbij klaarzetten, hoe lang een instructie mag duren, op welke momenten de kinderen zelfstandig mogen werken en welke ruimtes daarvoor geschikt zijn. Dit alles is op dit moment nog voornamelijk leerkracht of pedagogisch medewerker gestuurd.

Om de organisatie en bijvoorbeeld de tijd goed te kunnen bewaken wordt gebruik gemaakt van een rooster op het bord waarop alle lessen met bijbehorende verwerking staat genoteerd en de time-timers, zodat alle kinderen weten op welke momenten er een lesovergang is van bijvoorbeeld het zelfstandig werken, terug naar de klas voor een volgende instructie of een pauze.

In deze kernwaarde zit ruimte voor verbetering op twee manieren. De organisatie staat, de wijze waarop er naar gehandeld wordt, kan beter. Op dit moment gaat er tijdens de wisselmomenten van bijvoorbeeld het zelfstandig werken terug de klas in nog veel tijd verloren, omdat de kinderen veel tijd en ruimte krijgen om te reageren, nog even iets af te maken, rustig iets op te ruimen of juist op te zoeken, enz.

Er is daarnaast ook ruimte voor verbetering zoals in het evaluatieverslag al is benoemd. Door te onderzoeken op welke wijze kinderen meer eigenaar kunnen worden van hun eigen leerproces en kinderen de ruimte te geven om eigen keuzes te maken, kan de effectiviteit en de doelmatigheid van het onderwijs worden verbeterd. (**zie aanbeveling 2**)

## 1.6 Borging als voorwaarde

---

### School/kindcentrum

Dit schooljaar is Dalton één van de twee grote pijlers voor ons kindcentrum.

We volgen met het gehele kindcentrum een scholing, ieder teamlid voert experimenten uit en tijdens vergaderingen koppelen we dit aan elkaar terug, zodat we van en met elkaar leren. We hebben een ITO-model waarin we aan de hand van de KIEM-ontwikkelcirkel hebben geformuleerd wat onze ambitie is en welke opdrachten we onszelf voor dit schooljaar geven om deze ambitie te bereiken (ITO-model is opgenomen in Dalton handboek).

Onze afspraken omtrent Dalton, onze visie en de doorgaande lijnen liggen vast in het Daltonhandboek. Dit boek is een werkdocument en zal steeds aangevuld/aangepast worden. Bij de start van dit schooljaar was met de komst van een nieuwe directeur, veel nieuwe collega's en een nieuwe Daltoncoördinator snel duidelijk dat dit handboek geüpdatet moest worden. We beseffen ons dat het handboek dient als een borgingsmiddel om de gemaakte afspraken met nieuwe collega's te delen, maar ook om te monitoren of iedereen zich aan de afspraken houdt. Op dit moment is het handboek gevuld met wat we op dit moment zeker doen. Voor dit schooljaar is onze opdracht om het handboek eind van het jaar compleet te hebben. Hierbij hebben we de Dalton-scholingen nog nodig om op de juiste manier alles goed vast te leggen en op inhoud te vullen. Concreet betekent dit dat de doorgaande lijnen van reflectie en effectiviteit uitgewerkt zullen worden en dat er meer kijkwijzers zullen worden opgenomen. We realiseren ons dat een goede borging noodzakelijk is om de ontwikkelingen vast te houden. Bij de start van dit schooljaar hebben we daar dan ook veel op ingestoken: Doen we wat we zeggen? Er zijn veel nieuwe collega's en het vroeg tijd om hen de werkwijze eigen te maken. We hebben daarom tot nu toe ook nog geen nieuwe kernwaarde uitgewerkt, maar hebben geïnvesteerd in de borging van de kernwaarden die al uitgewerkt waren.

De daltoncoördinator is niet meer werkzaam op Marimba, daarom is er met ingang van dit schooljaar een nieuwe daltoncoördinator. De rol en taken van deze coördinator zijn omschreven in het handboek. Ook is er een Dalton-werkgroep, welke overigens ook bijna een geheel nieuwe samenstelling heeft sinds dit schooljaar gezien het verloop dat de school heeft gehad. We gaan dit jaar stappen zetten om hier ook opvang in mee te nemen.

Om ouders te betrekken hebben we onder andere maandelijks een stukje Daltonnieuws vanuit één van de groepen opgenomen in onze nieuwsbrief. In dit stukje wordt datgene wat we doen gekoppeld aan de kernwaarden. Ouders zijn ook welkom om een inkijkje te nemen in onze Dalton-werkwijze tijdens onze Daltondag. Voor nieuwe ouders hebben we een flyer waarin informatie staat over Dalton (zie flyer per post). Uiteraard is ook in de kindcentrumgids en op de website informatie te vinden (zie [www.kcmarimba.nl](http://www.kcmarimba.nl)). Tijdens jaarlijkse klankbordgroepen evalueren we met ouders hoe zij kijken naar ons kindcentrum. Ook in de kinderraad komt het onderwerp Dalton terug tijdens vergadermomenten. Voor dit schooljaar is het het onderzoeken waard of 'Expeditie Dalton' hier mogelijk van toegevoegde waarde voor kan zijn. Vanuit de kinderraad wordt er een terugkoppeling in de groep gedaan. De kinderraad verzorgt ook mede de rondleidingen aan nieuwe ouders, waarbij ze ook informatie geven over onze Dalton-werkwijze.



Vanuit het bestuur ervaren we steun bij onze Dalton-ontwikkelingen. De visie van Emmi Pikler blijkt erg goed aan te sluiten bij Dalton en zo kunnen we Daltonvaardigheden ook bij opvang zichtbaar gaan maken.

In de toekomst zouden we meer regioactiviteiten willen bezoeken, zodat we ook kunnen leren van de kindcentra om ons heen. Deze activiteiten zullen dan in ieder geval door de Daltoncoördinator en/of directeur/MT bezocht worden.

---

## Reactie visitatieteam

De teambrede daltonscholing is een waardevol instrument gebleken om de borging van de daltonkernwaarden te updaten en opnieuw te beschrijven in het handboek. Het daltonhandboek biedt een goede beschrijving van “het waarom van de keuze voor dalton” en een beschrijving van de wijze waarop dit in het KC vorm krijgt.

We hebben in alle groepen gezien dat de vastgelegde afspraken worden uitgevoerd. Daarbij is er ruimte voor experimenten, op dit moment rond het centrale thema: effectiviteit. Een voorbeeld hiervan is de “inlevertafel” in de middenbouwgroepen, waarbij het kind kan kiezen op basis van zelfreflectie in welk vak het werk wordt neergelegd: “ik kan het”, “ik vraag hulp”

Een teammaatje voor een nieuwe collega zorgt ervoor dat dalton wordt gewaarborgd op teamniveau. De daltoncoördinator bezoekt de groepen en zet in nauwe samenwerking met de coördinator opvang dalton op de agenda van de deelteambijeenkomsten.

Dalton wordt structureel onder de aandacht gebracht van de ouders en ouders kunnen meedenken over ontwikkelingen via klankbordgroepen. De website geeft goede daltoninformatie en het bestuur ondersteunt de daltonvisie van het kindcentrum en is bereid om mee te denken bij verdere ontwikkelingen.

De conclusie van het visitatieteam is dat de borging van dalton in orde is. Als advies willen we het team van KC Marimba meegeven om ook te gaan kijken op andere dalton kindcentra en actief deel te nemen aan de regiobijeenkomsten. Leren van en met elkaar is op dit niveau heel erg waardevol.

De keuze voor dalton, betekent: continue bezig blijven met daltonontwikkeling. Wij begrijpen dat dit door de scholing op dit moment zeer intensief gebeurt. Het is belangrijk op dit na het scholingstraject blijvend op te nemen in een daltonontwikkelplan. In de zelfevaluatie staan meerdere ontwikkelpunten/kansen. Samen met de aanbevelingen kunnen deze worden opgenomen in het daltonontwikkelplan. Dit plan is een onderdeel van het daltonhandboek en kan wellicht worden geïntegreerd in het schoolplan.

### **Aanbeveling 4:**

Beschrijf de geplande daltonontwikkelingen en de uitvoering van de aanbevelingen in een daltonontwikkelplan (voor ca. 4 jaar) Evalueer de voortgang tussentijds en pas de doelen of het tijdspad zo nodig aan.

## 2 Ontwikkelvermogen

---

### Parels van de school/kindcentrum (hier zijn we trots op)

We zijn trots op onze visie, die door alle medewerkers gedragen wordt. Vanuit onze leidende principes kijken we naar onze taak in opvang en onderwijs en zo benaderen we ook ontwikkelingen.

Dankzij het goede pedagogisch klimaat op ons kindcentrum zijn de voorwaarden aanwezig om de daltonkernwaarden vorm te geven en verder te ontwikkelen.

Ook zijn we trots op hoe we kinderen volgen, zorgdragen voor korte lijntjes en de kwaliteit van overdracht. Hierdoor hebben we kinderen goed in beeld en bieden we wat ze nodig hebben.

We zijn trots op de verbinding tussen onderwijs en opvang. Peuters die mee komen spelen in de kleutergroep, waardoor de overgang kleiner wordt. Medewerkers van de buitenschoolse opvang die onder schooltijd ondersteunen in onderwijs, waardoor we kinderen breed zien en veel aan elkaars expertise hebben. Het gezamenlijk inrichten en gebruiken van de ruimtes zorgt voor meer verbinding en zicht op elkaars werkzaamheden.

We zijn trots op de doorgaande lijnen van de kernwaarden zelfstandigheid, samenwerken en verantwoordelijkheid. We hebben allen bijgedragen aan de uitwerking van deze doorgaande lijnen en hebben ook kritische gesprekken met elkaar gevoerd: Doen we ook wat in deze lijnen beschreven staat en wat willen we daarmee bereiken?

We zijn trots op het thematisch onderwijs dat tot nu toe wordt ingericht. Hierbij worden de ruimtes binnen en buiten het kindcentrum gebruikt. Er wordt een koppeling gemaakt naar de echte wereld en de hoeken worden rijk (deels met kinderen) ingericht, zodat kinderen op verschillende manieren geïnspireerd en gestimuleerd raken.

We zijn trots op de samenwerking en teamspirit in ons team. We voelen ons echt één kindcentrum. We zien veel enthousiaste medewerkers die elkaar inspireren en enthousiasmeren om samen het beste te doen voor alle kinderen.

---

### Ontwikkel- en onderzoeksvragen (hier willen we meer van weten)

Wat zouden de eerste stappen kunnen zijn om de kernwaarde effectiviteit te versterken?

Welke doelen lenen zich ervoor om het eigenaarschap van de kinderen te vergroten?

Hoe kun je de Daltondoelen verweven met de VE-doelen (zichtbaar maken)?

Hoe kun je volgens de visie van pedagogisch tact behaalde doelen zichtbaar maken?

---

### Onze verwachting van de uitslag van de visitatie (tussentijdse visitatie of niet)

Naar aanleiding van de laatste groepsbezoeken van Marrit en Hanneke, de interne audit en onze zelfevaluatie verwachten we dat de uitslag van de visitatie positief zal zijn. We kijken er naar uit om ons kindcentrum te laten zien en samen met het visitatieteam onze parels en ontwikkelkansen nog meer in beeld te brengen.

---

Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie? (lange termijnvisie)

- Het merendeel van ons team Dalton gecertificeerd.
- Het Daltonhandboek is een werkdocument wat op orde is.
- De doorgaande lijn voor alle vijf de kernwaarden zijn beschreven en zichtbaar in het hele kindcentrum.

---

## Reactie visitatieteam

### Parels van het kindcentrum:

We hebben de hierboven beschreven parels de hele dag ervaren:

- Er wordt gewerkt vanuit visie, gesteund door de bestuursvisie
- Deze visie wordt gedragen door alle teamleden
- Het team kent en ziet de kinderen, er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het welzijn en de ontwikkeling van de kinderen
- Er is een doorgaande lijn in het leer/onderwijs aanbod
- Er is afstemming over het pedagogisch handelen, op basis van de daltonkernwaarden
- Het team geeft met enthousiasme en vanuit betrokkenheid, **samen** vorm aan het KC Marimba, waar iedereen zich welkom voelt en wordt gezien.

In de toegestuurde powerpoint van de studiedag hebben we meer parels kunnen lezen, deze hebben we deels waargenomen, wellicht zijn deze parels nog groeiparels. Laat deze zeker groeien in de komende jaren. Hierbij doelen we op:

- Kinderen monitoren hun eigen ontwikkeling
- Reflectie voorafgaand aan de les: wie doet mee met de instructie?
- Betekenisvol spelen/werken
- Wat wordt jouw plan?

Een parel die we jullie niet willen onthouden is de reactie van een meisje uit groep 8 bij de uitleg over haar rapportfolio:

“Als je niet zo goed bent in iets, kun je toch trots zijn, want je kunt wel zien dat je bent gegroeid”.

### Ontwikkel- en onderzoeksvragen:

Wanneer het kindcentrum erin slaagt deze onderzoeksvragen te beantwoorden en de uitkomsten te vertalen naar de praktijk, zal dit er ongetwijfeld toe leiden dat Dalton meer en meer in de haarvaten van de organisatie gaat zitten en wordt Dalton echt een “way of life”

### Verwachting uitslag visitatie:

Het was even spannend of KC Marimba als kindcentrum zou kunnen worden gevisiteerd i.p.v. als school. Dit is net op tijd in orde gekomen en dus konden wij KC Marimba als kindcentrum visiteren. Gelukkig maar, want wij hebben een goed functionerend dalton kindcentrum mogen bezoeken, onze waardering blijkt dan ook uit de beoordeling.

### Waar staat ons kindcentrum bij de volgende visitatie?

Wat staat beschreven in de zelfreflectie, gewoon doen, prima. Besteed ook veel aandacht aan de uitvoering van de onderzoeksvragen en de door ons gegeven aanbevelingen. De uitvoering en het borgen is een vervolg van dalton vanuit visie.

### 3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

---

leerlingen(raad)

Zes leerlingen, uit de groepen 6, 7 en 8 hebben ons verteld over de van de gang van zaken op KC Marimba. De kinderen van de leerlingenraad hebben we niet officieel gesproken, de aanwezige kinderen wisten goed te vertellen, wat de leerlingenraad betekent voor het kindcentrum.

De daltonkernwaarden waren de leidraad voor het gesprek:

Vrijheid/verantwoordelijkheid: We hebben een weektaak. Op de taak staat wat je moet doen en ook een aantal zelf in te plannen taken.

Zelfstandigheid: Je mag heel vaak zelfstandig werken aan je taak

Samenwerken: Soms doe je dat vrijwillig, soms gepland in tweetallen, soms grotere groepen, soms samen met juf of je geeft hulp aan een ander kind. In de kleutergroepen zijn wel maatjes, in de hogere groepen is dit minder structureel doorgevoerd.

Reflectie: de kinderen kunnen hier geen woorden aan geven, na doorvragen blijkt wel dat er wordt gereflecteerd, de kinderen hebben niet de betekenis en waarden van reflectie in de gaten

De kinderen vertellen enthousiast over de themaweken. Het is fijn dat je met kinderen uit andere groepen kan werken aan een onderzoeksvraag. Wanneer je wilt werken aan deze taak, meld je dat bij de leerkracht en dan kun je op de leerpleinen aan je groepstaak werken. De thema's worden gekozen door de leerkrachten. De presentatie aan het eind van de themawEEK voor de ouders en andere groepen is het hoogtepunt.

Wanneer er wordt gevraagd waar de kinderen trots op zijn, gaan de gezichtjes glimmen:

- De juffen en meesters zijn aardig en grappig
- Je mag samenwerken
- Je mag zelf doelen kiezen en inplannen
- De bewegingslessen zijn fijn
- Het mogen uitvoeren van eigen ideeën wordt goed overwogen
- We stemmen in de klas: voor een beloning
- De sfeer is gezellig
- Er wordt niet gepest
- Er zijn veel leuke dingen
- Alles is goed verzorgd

Wat zou er nóg beter kunnen op KC Marimba

- Iets minder chaotisch: wanneer dan? Bij het wisselen van de lessen en tijdens het werken

*Opmerking visitatieteam:*

*Wij merken dat de kinderen dalton wel ervaren, maar er geen inhoud aan kunnen geven in een gesprek, het is te overwegen om hier meer aandacht aan te besteden: wat hoort bij dalton, welke waarden brengt jou dat, welk gedrag hoort bij dalton (**zie aanbeveling 2**)*

*De "trots op" punten zijn een groot compliment voor het kindcentrum, hieruit blijkt dat de kinderen zich gezien voelen en zich betrokken voelen bij elkaar en de medewerkers.*

---

## ouders

We hebben gesproken met twee ouders. Hun kinderen zitten in de peutergroep, groep 1, groep 3, groep 4, groep 5 en groep 7. Zij zijn uitgenodigd voor dit gesprek door de daltoncoördinator, omdat hun kinderen verspreid zitten over de groepen.

Hun keuze voor KC Marimba is gebaseerd op positieve verhalen van andere ouders, de kleinschaligheid, de fijne sfeer, het kind centraal. Ook het werken vanuit de daltonkernwaarden sprak hun aan.

Zij zijn tevreden over hun destijds gemaakte keuze: de fijne sfeer en de persoonlijke aandacht voor hun kind maakt dat de kinderen met plezier naar school gaan en ook als ouder wordt deze fijne sfeer en persoonlijke aandacht ervaren.

De betrokkenheid van de ouders bij Dalton wordt gestimuleerd door de aandacht voor dalton in het “Marimbanieuws” en de mogelijkheid om vanuit “Klasbord” mee te kijken met de gebeurtenissen in de groepen.

De kind/ouder/medewerker gesprekken zorgen ook voor een gezamenlijke betrokkenheid. De kinderen voelen zich vrij en veilig op school. Voorbeelden hiervan zijn, dat hun kinderen durven presenteren en keuzes durven te maken.

De talentontwikkeling van de kinderen zorgt er voor, door de inzet van externe expertise (bv. kunst), excursies en uitstapjes, het spelend leren en het groepsdoorbroken leren, dat de kinderen van KC Marimba een breed ontwikkelaanbod krijgen.

De ouders typeren KC Marimba met de volgende zinnen :

- Ze zien je kind!
- We kennen elkaar
- Het leren is belangrijk, maar de persoonlijke vaardigheden ook

*Opmerking visitatieteam: Jullie kunnen trots zijn op zoveel waardering van de ouders.*

---

## medewerkers

Tijdens een visitatiedag is er weinig tijd om te spreken met de medewerkers over hun drijfveren, hun visie op dalton en inhoudelijke ontwikkelingen. Gedurende de dag hebben we, daar waar het mogelijk was, kort met (groeps)medewerkers gesproken. De directeur, coördinator opvang en de daltoncoördinator hebben de hele dag met ons meegelopen. Zij waren beschikbaar om onze vragen te beantwoorden. We hebben dat als zeer plezierig ervaren..

Alle daarnaar gevraagde medewerkers geven aan enthousiast te zijn over de (dalton)ontwikkelingen die gaande zijn. De vele nieuwe collega's moeten nog wennen, maar zien de kansen voor zichzelf en de kinderen om dalton verder te ontwikkelen.

De pedagogisch medewerkers ervaren het werken in de onderwijsgroepen als een waardevolle bijdrage aan de ontwikkeling van de kinderen, het is positief als één persoon de kinderen in meerdere situaties ziet en kan volgen. De medewerkers hebben een daltonportfolio waarin een persoonlijk daltonontwikkeldoel staat.

---

## schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

In het gesprek met de leiding van het kindcentrum en de daltoncoördinator hebben we allereerst onze complimenten uitgesproken richting de daltoncoördinator. Zij is sinds de zomervakantie daltoncoördinator en heeft in relatief korte tijd de daltonvisitatie, in samenspraak met het team voorbereid.

De leiding heeft een beeld geschetst van de ontwikkeling van het kindcentrum, waarbij de groei van de opvang en de verdubbeling van het leerlingaantal sterk met elkaar zijn verbonden. Deze ontwikkeling heeft veel organisatorisch en inhoudelijk overleg gevraagd. Gaandeweg het proces zijn de medewerkers naar elkaar toe gegroeid, zodat er nu sprake is van één team, met één visie.

Hoe zien we jullie visie/motto: “Het kind centraal” en “Je mag zijn wie je bent” vandaag terug in het kindcentrum? Het betekent dat “pedagogisch tact” centraal staat in de benadering en dat er oog is voor de verschillen in leerbehoeften van de kinderen. Er is daarom ook bewust gekozen voor “Iep” als LVS.

De daltonscholing van het team is heel belangrijk voor de ontwikkeling van het kindcentrum in zijn totaliteit. De medewerkers zien Dalton steeds meer als een “way of life” en stellen zich vanuit die visie persoonlijke ontwikkeldoelen.

---

## bestuurder(s)

Aanwezig: bestuurder KIEM Joke Tillemans, Hendrik Huijben, Eline Klein-Kranenbarg, Suzan Beekmans, Ilse Kaak en Jantje Lammers

Het gesprek onder leiding van Jantje Lammers was een positief gesprek over de school, de ontwikkeling die de school heeft doorgemaakt en de visie van het bestuur.

Vanuit het bestuur is er voor alle scholen en Kind centra binnen KIEM een ambitieus koersplan, waarin het samenwerken op verschillende niveaus en het ontwikkelen van kind centra een belangrijk onderdeel is. Het Koersplan van Kiem, het van elkaar leren en van elkaar weten waar je je zorgen over maakt, met continu de vragen wat moet, wat hoort en wat kan geeft ook kind centrum Marimba de ruimte om binnen dit koersplan het werken vanuit de daltonkernwaarde goed neer te zetten.

Op Marimba hebben kinderen een stem wat o.a. blijkt uit het gegeven dat kinderen die op een andere school minder goed tot ontwikkeling komen, op KC Marimba altijd ‘hun’ plekje vinden.

Vanuit KIEM is mevr. Tillemans zich bewust van de impact die zij als bestuur hebben op alle lagen waarin mensen (kinderen, ouders, medewerkers, externen) samenkomen. Vanuit KIEM worden scholen gestimuleerd het aanbod zo rijk mogelijk te maken, zodat de motivatie om te leren vanuit de kinderen toeneemt en de kinderen als vanzelfsprekendheid zich de leerstof gemakkelijker eigen maken.

De visie vanuit KIEM heeft gemaakt dat KC Marimba een krachtige ontwikkeling in gang heeft weten te zetten, door de vele wisselingen is de visie juist verstevigd en maakt dat er met kleine stapjes uiteindelijk grote stappen zijn gezet.

De collega's zijn trots op Marimba en de ontwikkeling tot nu toe.

## Beoordeling, waardering & advies

---

### Beoordeling

		V/O
0	Realisering aanbevelingen vorige visitatie*	V
1	Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen	V
2	Zelfstandigheid	V
3	Samenwerking	V
4	Reflectie	V
5	Effectiviteit - doelmatigheid	V

---

### Waardering

*Van de zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap*

De zelfreflectie van het kindcentrum getuigt van een duidelijk zicht op de ontwikkelingen in de afgelopen jaren, de huidige situatie en de ontwikkelpunten/kansen voor de komende jaren. De medewerkers voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de school. Het ambitieuze koersplan van Kiem en de hoge ambities van het team maken het kindcentrum tot een bruisende speel/leeromgeving, waarbij de pedagogische benadering de onderlegger is voor een veilig klimaat, waar de kinderen zich kunnen ontwikkelen op eigen niveau.

Het kindcentrum staat er, qua visie, organisatie en team. Hiervoor willen we de school een groot compliment geven! Nu reflecteren op wat dit betekent per kernwaarde voor het kind. Zien we terug wat we in de doorgaande lijnen hebben beschreven? Het is belangrijk dat deze visie ook wordt geïmplementeerd op kindniveau.

## Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
X	Licentie <b>Daltonkindcentrum</b> verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Licentie voor de komende periode* verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

\*Licentie verlenging voor 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO/DKC)

## Aanbevelingen

	Omschrijving
1	<b>Aanbeveling 1:</b> Beschrijf voor álle kernwaarden (de nog uit te voeren: reflectie en effectiviteit/doelmatigheid) de ontwikkeling van de kinderen in een doorgaande lijn met tussendoelen.
2	<b>Aanbeveling 2:</b> Zorg dat de kinderen eigenaar worden van hun taak: - Waarom moet of wil ik iets leren, onderzoeken of ervaren? - Hoe kan of wil ik dit doen? - Wat of wie heb ik daarbij nodig? Geef het kind daarbij zoveel mogelijk invloed en inspraak, leer ze een “dalton”kind te zijn.
3	<b>Aanbeveling 3:</b> Ontwikkel in een opbouwende, doorgaande lijn een werkwijze, waarbij de kinderen zelf invloed hebben op het vervolg van hun reflecties, zodat ze de doelen van hun (persoonlijke)taken op een door hun gekozen manier kunnen behalen.
4	<b>Aanbeveling 4:</b> Beschrijf de geplande daltonontwikkelingen en de uitvoering van de aanbevelingen in een daltonontwikkelplan (voor ca. 4 jaar) Evalueer de voortgang tussentijds en pas de doelen of het tijdspad zo nodig aan.



---

## Slotopmerking visitatieteam

We hebben een fijne, inspirerende visitatiedag gehad op KC Marimba. De contacten vooraf waren plezierig en open. De toegezonden documenten bevatten een goede beschrijving van hetgeen we deze dag hebben gezien. We zijn onder de indruk van de wijze waarop in de afgelopen jaren de opvang en de school zijn versmolten tot een kindcentrum.

De medewerkers stralen enthousiasme uit en hebben oog en liefde voor de kinderen.

Het bestuur stimuleert de school tot verdere ontwikkeling en de ouders hebben veel waardering voor de persoonlijke benadering vanuit het kindcentrum.

We danken de medewerkers van het kindcentrum voor hun open houding naar de bezoekers.

Wij hopen dat onze waardering en aanbevelingen een stimulans zijn om vol enthousiasme verder te gaan met de daltonontwikkeling van KC Marimba.

---

## Slotopmerking school/kindcentrum

Het team van KC Marimba heeft zowel de visitatiedag als de aanloop naar de visitatie toe als positief en prettig ervaren. We wilden graag laten zien wat we doen en wilden het visitatieteam graag meenemen in onze parels. We zijn er trots op dat de bezoekers deze parels hebben gezien en gevoeld. De aanloop naar de visitatie was ook waardevol; het bracht focus waarbij we als team weer op scherp hebben gezet waar we voor staan. Voor veel medewerkers, waaronder ook de Daltoncoördinator en directeur, was dit de eerste Daltonvisitatie, maar we hebben het allen als een betekenisvolle dag ervaren met een mooie opbrengst. Daar zijn we ook nog steeds trots op! De ontvangen aanbevelingen waren voor ons geen blinde vlekken en liggen in lijn met de plannen die we al hadden voor dit schooljaar en de schooljaren hierna. We zullen de aanbevelingen dan ook met gedrevenheid oppakken en zijn van mening dat hierdoor Dalton op KC Marimba verder zal versterken.

## Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

(denk aan: actieplan, tijdpad, uitvoerenden, scholing, externe ondersteuning)

<b>Aanbeveling 1</b>	Beschrijf voor álle kernwaarden (de nog uit te voeren: reflectie en effectiviteit/doelmatigheid) de ontwikkeling van de kinderen in een doorgaande lijn met tussendoelen.
<b>Actieplan</b>	<p>Deze aanbeveling stond al opgenomen in ons ITO-model voor schooljaar 2024/2025.</p> <p>Drie collega's uit de Dalton-werkgroep gaan een eerste aanzet maken voor de doorgaande lijnen voor reflectie en effectiviteit/doelmatigheid. Dit doen zij op basis van de theorie en de informatie verkregen uit onze Daltonopleiding.</p> <p>Deze eerste aanzet wordt vervolgens met alle collega's gedeeld en zij kunnen hierop reageren met aanvullingen en/of aanpassingen.</p> <p>Vervolgens verwerkt de Dalton-werkgroep de reacties van de collega's en zo komen we tot de doorgaande lijnen. Deze doorgaande lijnen bevatten zowel de doelen voor het kind, opgedeeld in tussendoelen, als een uitwerking (hoe deze doelen te bereiken zijn).</p> <p>Om de doorgaande lijn(en) verder te borgen, bezoekt de Daltongroep (afgevaardigde en/of DACO) de groepen met een kijkwijzer gericht op een kernwaarde. Naar aanleiding van het groepsbezoek vindt er een terugkoppeling plaats in de vorm van een nabespreking.</p>
<b>Tijdpad</b>	<p>Doelstelling is dat deze doorgaande lijnen eind schooljaar 2024/2025 af zijn.</p> <p>In schooljaar 2025/2026 zullen we de doorgaande lijnen dan borgen door in vergadermomenten te bespreken of deze doelen en uitwerking voldoende terugkomen in het onderwijs/de opvang. Mochten hier aanpassingen in nodig zijn, dan worden deze doorgevoerd. Dit geldt overigens voor alle doorgaande lijnen.</p> <p>Groepsbezoeken zijn er ook ieder jaar.</p>
<b>Uitvoerenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Daltonwerkgroep maakt de aanzet voor de doorgaande lijnen en verwerkt de feedback van het team.</li> <li>-Alle medewerkers leveren feedback op de doorgaande lijnen.</li> <li>-Daltonwerkgroep doet groepsbezoeken</li> <li>-Daltonwerkgroep pakt terugkoppeling vanuit externe observatie op, maakt vertaling naar het team.</li> </ul>
<b>Scholing/externe ondersteuning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-We gebruiken de input van onze Dalton-opleiding om de doorgaande lijnen op te zetten.</li> <li>-Eens per twee jaar (startend in 2026/2027) bezoeken externe deskundigen (Saxion) Marimba om 'een foto van het kindcentrum' te maken: in hoeverre zijn de vijf kernwaarden zichtbaar binnen ons kindcentrum?</li> </ul>
<b>Aanbeveling 2</b>	<p>Zorg dat de kinderen eigenaar worden van hun taak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Waarom moet of wil ik iets leren, onderzoeken of ervaren?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoe kan of wil ik dit doen?</li> <li>- Wat of wie heb ik daarbij nodig?</li> </ul> <p>Geef het kind daarbij zoveel mogelijk invloed en inspraak, leer ze een “dalton”kind te zijn.</p>
<b>Actieplan</b>	Met het team gaan we de ontwikkelcirkel (zie bijlage 1) doorlopen om zodoende planmatig en goed doordacht te werk te gaan.
<b>Tijdpad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Schooljaar 25-26: verkennen (ambitie bepalen, voorkennis ophalen, opdracht aan onszelf) &amp; ontwikkelen (plan van aanpak maken, onderzoek/literatuur/praktijkervaringen, welke keuzes maken we).</li> <li>-schooljaar 26-27: realisatie (plan uitvoeren, critical friends/evalueren), eind schooljaar naar de fase ‘vieren’: terugblik op aanbeveling: zijn kinderen (meer) eigenaar geworden van hun taak?</li> <li>-schooljaar 27-28: borging en aanpassen waar nodig. Borgen door op teamniveau terug te blikken en kritisch te blijven op eigenaarschap bij kinderen.</li> </ul>
<b>Uitvoerenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Daltonwerkgroep: neemt initiatief in doorlopen/opstarten ontwikkelcirkel ‘eigenaarschap kinderen vergroten bij taak’</li> <li>-Team: nodig voor ophalen voorkennis, bepalen doelstelling en ‘welke keuzes maken we’. Natuurlijk ook in uitvoeringsfase.</li> <li>-werkgroep rapporten (in overleg met DACO): hoe is eigenaarschap genoeg zichtbaar op het rapport?</li> </ul>
<b>Scholing/externe ondersteuning</b>	-Netwerk Dalton: regiobijeenkomst, schoolbezoek

<b>Aanbeveling 3</b>	Ontwikkel in een opbouwende, doorgaande lijn een werkwijze, waarbij de kinderen zelf invloed hebben op het vervolg van hun reflecties, zodat ze de doelen van hun (persoonlijke)taken op een door hun gekozen manier kunnen behalen.
<b>Actieplan</b>	<p>We ontwikkelen een doorgaande lijn voor de kernwaarde reflectie, hierin wordt ook meegenomen wat het vervolg/verband is met hun verdere leerproces.</p> <p>We onderzoeken hoe kindgesprekken meer diepgang kunnen krijgen op het gebied van reflecteren: hoe leren kinderen reflecteren, zodat ze op een hoger niveau leren nadenken over hun werk en de keuzes die zij maken.</p> <p>We onderzoeken hoe 'reflectie' zichtbaar is op het rapport (welke leervraag hebben kinderen, welk persoonlijk doel willen zij behalen (en hoe ga je hier aan werken), welke werkjes mogen in het rapport en waarom)</p>
<b>Tijdpad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-2024-2025: doorgaande lijn is ontwikkeld</li> <li>-2025-2026: onderzoeken hoe kindgesprekken meer diepgang kunnen krijgen op het gebied van reflecteren</li> <li>-2025-2026: onderzoeken hoe reflectie terugkomt op het rapport</li> <li>-2026-2027: realisatie van diepgaandere kindgesprekken gericht op reflectie</li> <li>-2027-2028: realisatie van diepgaandere kindgesprekken gericht op reflectie</li> </ul>
<b>Uitvoerenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-werkgroep Dalton ontwikkelt doorgaande lijn</li> <li>-werkgroep kindgesprekken (in overleg met DACO): onderzoeken kindgesprekken</li> </ul>

	-team: meedenken op momenten (welke opdracht geven we onszelf en welke keuzes maken we) + uitvoeren -werkgroep rapporten (in overleg met DACO): hoe is eigenaarschap en reflectie genoeg zichtbaar op het rapport?
<b>Scholing/externe ondersteuning</b>	-Netwerk Dalton: regiobijeenkomst, schoolbezoek
<b>Aanbeveling 4</b>	Beschrijf de geplande daltonontwikkelingen en de uitvoering van de aanbevelingen in een daltonontwikkelplan (voor ca. 4 jaar) Evalueer de voortgang tussentijds en pas de doelen of het tijdpad zo nodig aan.
<b>Actieplan</b>	Het daltonontwikkelplan voor de komende 4 jaar is op de volgende bladzijde beschreven.
<b>Eigen actiepunt n.a.v. visitatieverslag</b>	Hoe zorgen we ervoor dat de 'parels' en kwaliteiten niet wegzakken, maar juist versterkt worden?
<b>Actieplan</b>	-Groepsbezoek (waarderend) door Daltonwerkgroep en waar het kan ook door andere collega's -De Daltonwerkgroep houdt 'Dalton warm' door tijdens teamvergaderingen inspiratiemomenten voor te bereiden -Opvang betrekken bij Daltonwerkgroep: collega die ook kan zorgen voor bovenstaande punten bij opvang.
<b>Tijdpad</b>	Dit is in 2024-2025 opgestart en wordt de jaren daarna vervolgd.

**Daltonontwikkelplan**

	2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028
Doorgaande lijnen	De doorgaande lijnen worden gemaakt voor de kernwaarden reflectie en effectiviteit/doelmatigheid.	De doorgaande lijnen worden geborgd en waar nodig aangepast. Er vinden groepsbezoeken plaats vanuit de werkgroep Dalton.	De doorgaande lijnen worden geborgd en waar nodig aangepast. -groepsbezoeken vanuit werkgroep Dalton Er vindt een extern bezoek (Saxion) plaats gericht op zichtbaarheid van de kernwaarden binnen KC Marimba.	De doorgaande lijnen worden geborgd en waar nodig aangepast. Er vinden groepsbezoeken plaats vanuit de werkgroep Dalton.
Eigenaarschap bij kinderen		Verkennen (ambitie bepalen, voorkennis ophalen, opdracht aan onszelf) & ontwikkelen (plan van aanpak maken, onderzoek/literatuur/ praktijkervaringen, welke keuzes maken we).	Realisatie (plan uitvoeren, critical friends/evalueren), eind schooljaar naar de fase 'vieren': terugblik op aanbeveling: zijn kinderen (meer) eigenaar geworden van hun taak?	Borging en aanpassen waar nodig. Borgen door op teamniveau terug te blikken en kritisch te blijven op eigenaarschap bij kinderen.
Reflecteren	Doorgaande lijn ontwikkelen.	Onderzoeken hoe kindgesprekken meer diepgang kunnen krijgen op het gebied van reflecteren en onderzoeken hoe reflectie terugkomt in het rapport.	Realisatie van diepgaandere kindgesprekken gericht op reflectie.	Realisatie van diepgaandere kindgesprekken gericht op reflectie.

---

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	Akkoord	15-01-2025
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)	Akkoord	17-01

	Visitatievoorzitter	Akkoord	28-01-2025
--	---------------------	---------	------------

Voor de verdere procedure: zie handleiding '[Daltonschool worden en blijven](#)'.